

HARCÈLEMENT SEXUEL

Dignité et nouvelles relations de travail

Sujet tabou ou difficile à aborder, le harcèlement sexuel est une réalité dont les femmes sont victimes. Dans l'entreprise d'autres rapports hommes-femmes sont posés. Syndicalisme a rencontré Marie-Victoire Louis et Sylvie Cromer, responsables de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail ().*

Humiliation, discrimination, infantilisation, lâcheté, insultes, chantage sexuel, avancement et emploi menacé, jusqu'aux coups et blessures, la pornographie, le viol... les exemples ne manquent pas pour décrire les multiples facettes des violences subies par les femmes dans la société, au travail, dans la famille et dans la vie de tous les jours.

Est-ce un problème d'âge ou de situations sociales ? Pas du tout répondent les responsables de l'association européenne (AVFT) qui ont effectué un long travail d'enquête. Cela peut arriver à toutes les femmes, des apprenties de 15-16 ans jusqu'aux femmes de 60 ans, quel que soit leur niveau hiérarchique, leur situation sociale, leur apparence physique et le milieu professionnel.

Dans la quasi-totalité des cas le harcèlement provient des hommes, très rarement des femmes, et quelquefois entre personnes du même sexe.

Des relations basées sur le pouvoir masculin

Le harcèlement sexuel est autre chose que les rapports de séduction ou amoureux qui impliquent plaisir et réciprocité dans le consentement. Il correspond à des formes abusives d'expression d'un pouvoir sexuel masculin sur des femmes. Des relations hommes-femmes basées sur le pouvoir, la subordination... En fait un comportement machiste qui repose sur le pouvoir patriarcal, c'est-à-dire une supériorité de l'homme dans les domaines économique, culturel ou sexuel. En cas de harcèlement, la femme est réduite à n'être qu'un corps ou qu'une image sexuée. La société considérant comme normale la



sexualité coercitive, certaines publicités et la pornographie flattent les fantasmes masculins par l'affichage obsédant du corps de la femme.

Responsabiliser l'entreprise

Dans l'entreprise cette discrimination sexuelle peut prendre des formes plus sournoises. Certains hommes jouent le père, le copain ou l'amant, destabilisant ainsi celles qui se croyaient embauchées pour leurs compétences professionnelles. Du tutoiement aux bruits qui courent, à la mauvaise notation ou au chantage sexuel on peut imaginer les conséquences d'abord pour les femmes qu'on cherche à coincer, mais aussi pour l'ambiance et le bon fonctionnement du travail.

L'image ou l'argument répandu est qu'il s'agit de problèmes appartenant au domaine privé, alors que toutes les pressions existantes dans l'entreprise ont bien lieu dans les relations de travail, donc entrant dans la responsabilité de l'employeur, de la hiérarchie comme des organisations syndicales.

L'association intervient dans ce sens auprès des directions d'entreprises et des organisations syndicales pour que des mesures soient prises. Son action touche toutes les formes de violences faites aux femmes qui atteignent celles-ci dans leur intégrité et leur dignité. Sa publication (1) abonde de témoignages d'agressions dans toutes les professions. La France apparaît vraiment en retard sur la question. De nombreuses entreprises aux USA, Canada

Des droits

Voici la liste des différents articles du droit sur lesquels on peut s'appuyer :

Code civil : Art. 1382

Code du travail : Art. L. 122-45 ; Art. L. 23-1 ; Art. L. 234-1 (Loi A 75-625 du 11 juillet 75).

Code pénal : Fonctionnaires publics. Art. 186. Art. 332 (Loi 80. 1041 du 23 déc. 80). Art. 333 ; Art. 33-1 ; Art. 416 (Loi 75-625 du 11 juillet 75) ; Art. 416 (Lois 75-625 du 11 juillet 75, 85-772 du 25 juillet 85 et 83-335 du 13 juillet 83).

Résolution européenne sur la violence contre les femmes. Textes adoptés par le Parlement européen le 11.6.1986. Art. 37 à 43.

et en Europe ont élaboré des politiques contre le harcèlement sexuel.

Le syndicalisme semble trop souvent se contenter de dénoncer dans ces cas l'autorité hiérarchique alors que le problème est plus large y compris en son sein. Les terrains existent pour agir. Que ce soit l'information auprès des salariés (notamment sur leurs droits), un examen et une défense complète des pressions exercées. Mais aussi la négociation de dispositions protectrices dans les conventions collectives, accords d'entreprise, règlement intérieurs..., l'intervention du CHSCT et des élus ; à l'extrême la défense prudhomale, et aussi la reconnaissance des agressions comme accidents du travail.

Le combat pour l'égalité, l'émancipation et la solidarité est aussi là.

Jacques Rastoul

(*) AVF 71, rue Saint-Jacques 75005 Paris. Tél. 46.28.74.08. Abonnement à la publication : 80 F. Adhésion à partir de 100 F. En mars 1990, l'association sort un livre « De l'abus de pouvoir sexuel » aux éditions La Découverte.

Des publications

Québec : le harcèlement sexuel c'est quoi ? Cette brochure très complète a été réalisée par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). Un guide de 50 pages qui précise le rôle du syndicat, les manifestations du harcèlement sexuel et ses conséquences, la façon de constituer une enquête, les clauses à introduire dans une convention collective.

Fédération des travailleurs du Québec 2100, av. Papineau - Montréal, Québec - Canada.

CEE : une étude sur les législations européennes. Ce rapport réalisé par Michael Rubenstein fait l'inventaire des problèmes du harcèlement sexuel dans chaque Etat membre. Il analyse des principes législatifs et la jurisprudence, tout en proposant des suggestions pour l'avenir.

Commission des communautés européennes. Unité pour l'égalité des chances. Direction générale emploi relations industrielles et commerciales. 200, rue de la Loi, b. 1049 Bruxelles.